Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

M. Alain Gosselin,

plaignant,

et

Syndicat international des marins canadiens,

intimé,

et

Desgagnés Marine Cargo inc.,

employeur.

Dossier du Conseil : 29991-C
Référence neutre : 2013 CCRI 704
Le 16 décembre 2013

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) composé de Me Louise Fecteau, Vice-présidente, ainsi que de M. Daniel Charbonneau et Me Robert Monette, Membres, a étudié la présente plainte.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant pris connaissance de tous les documents au dossier, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose lui suffit pour rendre la présente décision sans tenir d'audience.

Canada

Représentants des parties au dossier

M. Christian Gosselin, pour le plaignant;

M[e] Gary H. Waxman, pour le Syndicat international des marins canadiens;

M. Michel Denis, pour Desgagnés Marine Cargo inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Louise Fecteau, Vice-présidente.

I. Nature de la plainte

[1] Le 10 mai 2013, M. Alain Gosselin (le plaignant) dépose une plainte auprès du Conseil en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, dans laquelle il allègue que le Syndicat international des marins canadiens (le syndicat) a manqué au devoir de représentation juste auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code*. Plus précisément, il soutient que le syndicat a agi de manière arbitraire et de mauvaise foi en refusant de porter son grief à l'arbitrage.

II. Les faits non contestés

[2] Le syndicat a été accrédité en 1970 par le prédécesseur du présent Conseil, le Conseil des relations du travail, comme agent négociateur d'une unité d'employés de Transport Desgagnés Inc. comprenant tout le personnel non breveté et travaillant à bord de ses navires. Le 20 décembre 2002, une lettre de Transport Desgagnés inc. adressée au syndicat indique ceci :

> Nous désirons vous confirmer qu'une transaction est intervenue entre Transport Desgagnés inc. et Desgagnés Marine Cargo inc., suivant laquelle cette dernière fournira à compter du 1[er] janvier 2003 tous les équipages requis pour les activités de transport maritime de marchandises diverses et de vracs secs.
>
> Desgagnés Marine Cargo inc., s'est engagée à embaucher les employés non brevetés de Transport Desgagnés inc., représentés par le Syndicat International des Marins Canadiens, à leur appliquer la convention collective de travail et à se comporter à tous égards à titre d'employeur successeur au sens de l'Article 44 du *Code canadien du travail*.
>
> Dans les plus brefs délais possibles, nous préparerons la documentation nécessaire à transmettre conjointement au Conseil canadien des relations industrielles pour lui faire part de cette transaction afin qu'il puisse émettre un nouveau certificat d'accréditation conforme.

[3] Il est à noter qu'une telle demande suivant l'article 44 du *Code* n'a jamais été présentée au Conseil et que le certificat d'accréditation émis en 1970 n'a donc pas été modifié.

[4] Desgagnés Marine Cargo Inc. (DMC ou l'employeur) est une société constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* dont l'activité est de fournir le personnel requis aux opérations des navires qui transportent des cargaisons générales et qui sont la propriété de Transport Desgagnés inc. DMC est une filiale de Transport Desgagnés inc.

[5] Le syndicat est partie à une convention collective de travail intervenue avec DMC régissant le personnel non breveté. Cette convention est en vigueur pour la période du 1er avril 2011 au 31 mars 2017. En vertu des dispositions de la convention collective, et plus particulièrement de l'article 5.06, DMC s'est engagée à embaucher le personnel requis pour ses activités **par l'entremise** des bureaux du syndicat. La procédure liée à l'embauchage du personnel se trouve à l'article 5 (5.01 à 5.21) de la convention collective liant les parties. L'article 5.11 dit ceci :

> 5.11 Avant de dépêcher du personnel sur l'un des navires de la Compagnie, le Syndicat ou le responsable de la salle d'embauche convient de fournir à la Compagnie l'identité complète de ces personnes, de même que leurs brevets, certificats, visas, certificats médicaux de marine et autres documents pertinents à leur emploi (exemple : passeport) requis par la Compagnie, avec les renseignements suffisants lui permettant de communiquer avec elles.
>
> S'il arrivait que la Compagnie ait besoin de personnel en plus ou en remplacement, temporaire ou permanent, des employés permanents décrits dans la liste d'ancienneté à laquelle il est fait référence à 9.05, elle s'adresse au Syndicat. Le Syndicat prend les mesures appropriées pour référer à la Compagnie des candidats dûment qualifiés. La Compagnie confirme le plus tôt possible son acceptation du ou des candidats proposés par le Syndicat ou, le cas échéant, elle fait part au Syndicat de son refus du ou des candidats. Sur demande écrite du Syndicat, la Compagnie fait part à ce dernier par écrit des raisons pour lesquelles un candidat est refusé. Dans cette éventualité, le Syndicat fournit à la Compagnie le nom de nouveaux candidats jusqu'à ce que la Compagnie effectue son choix. Aucun refus de candidat ne donne droit à quelque procédure de règlement de griefs que ce soit et le candidat retenu est sujet à la période d'essai prévue à 9.05 s'il s'agit d'un poste permanent à combler.

[6] Le ou vers le 6 mars 2013, le plaignant a déposé une demande d'emploi auprès du syndicat pour travailler à bord du Mélissa Desgagnés. La candidature du plaignant a été acheminée par le syndicat à DMC, pour combler un poste de remplacement pour une période d'environ 30 jours devant débuter le ou vers le 12 mars 2013. Le ou vers le 6 mars 2013, DMC a avisé le syndicat de son refus d'embaucher le plaignant.

[7] Le 11 mars 2013, le plaignant a rempli un formulaire de grief par suite du refus d'embauche pour travailler sur le Mélissa Desgagnés. Le 25 mars 2013, DMC faisait valoir que le grief était non fondé pour les motifs suivants :

- En vertu des dispositions du second paragraphe de l'article 5.11 de la convention collective qui stipulent : ... « Aucun refus de candidat ne donne droit à quelque procédure de règlement de griefs que ce soit... ». Par ce seul élément, le grief est non recevable.

- D'autre part, sachez que le dossier personnel de M. Alain Gosselin auprès de la Compagnie comporte des informations particulières qui ont déjà entraîné une rupture définitive du lien d'emploi entre les parties.

[8] DMC soutient que la candidature du plaignant n'avait pas été retenue, puisque ce dernier avait falsifié, en 2009, son certificat médical émis par Transport Canada afin d'être embauché pour travailler sur un de ses navires.

[9] Le 25 avril 2013, le plaignant a rencontré le Vice-président du syndicat concernant le suivi de son grief. Au cours de cette rencontre, le syndicat a informé le plaignant qu'il refuserait de porter son grief en arbitrage.

III. Les positions des parties

A. Le plaignant

[10] Le plaignant soutient que le syndicat a fait preuve de négligence, a commis des fautes lourdes et a fait preuve de mauvaise foi à son endroit. Le plaignant ne nie pas les évènements survenus en 2009, mais estime qu'il est maintenant parfaitement rétabli et que depuis, il a suivi un traitement médical et que son état de santé a été évalué par Transport Canada, qui a émis un nouveau certificat médical en 2012.

[11] Tant dans sa plainte que dans sa réplique, le plaignant reproche à son syndicat de ne pas avoir tenu compte du nouveau certificat médical et estime que le représentant du syndicat n'a fourni aucune aide au plaignant dans le cadre de l'administration de son grief. Également, le plaignant reproche au syndicat de ne pas avoir tenu compte des explications du plaignant relativement aux évènements de 2009 et du diagnostic lié à l'état de santé du plaignant à cette époque.

[12] Le plaignant allègue qu'il a droit à la protection de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en matière d'embauche, qui interdit la discrimination fondée sur une déficience temporaire.

[13] Le plaignant estime que le syndicat n'a pas démontré de volonté réelle de le représenter et lui reproche de s'être acharné sur l'infraction qu'il aurait commise en 2009, alors que nous sommes en 2013. Il reproche également à DMC d'appliquer une sanction quatre ans plus tard et estime que le syndicat n'a pas tenu compte de ses intérêts dans ce dossier.

B. Le syndicat

[14] Le syndicat soutient que c'est DMC qui a refusé d'embaucher le plaignant en raison du fait que ce dernier avait déjà falsifié son certificat médical lors d'une demande d'embauche fournie par le syndicat à l'employeur. Le syndicat rappelle les dispositions de la convention collective en vigueur relativement au droit de l'employeur de refuser une candidature fournie par le syndicat et souligne également la disposition qui prévoit qu'un refus de l'employeur ne donne droit à aucune procédure de règlement de griefs. Il souligne donc que le syndicat ne peut pas, selon la convention collective, porter une telle décision de l'employeur en arbitrage. Il ajoute que le membre en règle, tel le plaignant, demeure toutefois admissible à d'autres postes, auprès d'autres compagnies sous contrat.

[15] Le syndicat indique également que la Constitution du syndicat prévoit une procédure de règlement de griefs si un membre estime que le syndicat a commis un acte préjudiciable envers lui, et qu'il revient au membre de déposer un tel grief dans le délai prescrit afin de faire examiner la conduite de son syndicat dans le processus de répartition.

[16] Le syndicat soutient que, dans la présente affaire, il n'a jamais refusé d'examiner le dossier du plaignant et qu'au contraire, il a fait toutes les démarches requises auprès de l'employeur pour obtenir et analyser toute la documentation et les explications relatives au refus d'embauche du plaignant par l'employeur. Le syndicat ajoute que la conduite du syndicat dans la présente affaire est loin d'être arbitraire comme le prétend le plaignant et qu'il lui a fourni toute l'attention requise dans les circonstances. Le syndicat estime qu'il a agi selon les obligations prévues à la convention collective liant les parties et aux Règlements nationaux d'embauche en vigueur, et qu'il a dûment accompli son devoir de représentation juste à l'égard du plaignant, et ce, conformément à la jurisprudence du Conseil. Il estime que la plainte est non fondée en faits et en droit.

[17] En terminant, le syndicat allègue que l'article 37 du *Code* pourrait ne pas s'appliquer aux circonstances de cette affaire, en l'absence de tout lien d'emploi entre DMC et le plaignant ainsi qu'en l'absence du droit au grief en vertu de la convention collective quant au refus d'embauche.

C. L'employeur

[18] DMC demande au Conseil de rejeter les mesures de redressement demandées par le plaignant à son endroit. Il allègue, entre autres choses, que le plaignant n'a pas travaillé pour DMC depuis 2005.

IV. Analyse et décision

[19] L'essentiel de la présente plainte est lié au fait que le syndicat a refusé de porter à l'arbitrage le grief contestant le refus de DMC d'accepter la candidature du plaignant. L'article 37 du *Code* dit ceci :

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[20] C'est en raison du pouvoir exclusif que détient un agent négociateur de représenter tous les salariés compris dans son unité de négociation que le devoir de juste représentation existe. Cette obligation prend la forme d'une interdiction faite au syndicat d'agir de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire à l'endroit des employés compris dans son unité.

[21] Au moment où DMC a refusé sa candidature, le plaignant n'avait pas un statut d'employé au sens de la convention collective, mais un statut de candidat proposé par le syndicat à l'employeur afin de combler un poste sur un navire.

[22] Dans *Powell*, 2000 CCRI 97, le Conseil a précisé que dans le contexte d'une plainte fondée sur l'article 37 du *Code*, deux conditions doivent être réunies :

- il doit exister un agent négociateur pour l'unité de négociation; et
- il doit y avoir un employé membre de l'unité à qui des droits sont reconnus par la convention collective.

[23] Dans la présente affaire, le syndicat est l'agent négociateur à l'égard de l'unité de négociation définie précédemment chez DMC.

[24] Toutefois, la preuve dans cette affaire révèle que le plaignant n'était pas un employé membre de l'unité de négociation en question. Le plaignant n'était pas un employé de DMC au moment où les événements en litige ont eu lieu. En effet, DMC a confirmé que le plaignant n'a pas travaillé pour elle au cours de l'année 2013 et que sa dernière affectation auprès de cette société remonte à l'année 2005. D'ailleurs, DMC avait déjà refusé d'embaucher le plaignant en 2009.

[25] Au surplus, le syndicat a précisé que la convention collective ne prévoit pas un droit au grief lorsque l'employeur refuse d'embaucher un candidat. Par conséquent, le reproche allégué par le plaignant contre le syndicat ne concerne pas la représentation du syndicat à l'égard de l'exercice d'un droit reconnu au plaignant par la convention collective.

[26] Le plaignant n'occupait pas un emploi pour DMC et n'était donc pas un employé membre de l'unité de négociation à qui des droits sont reconnus par la convention collective au sens de l'article 37 du *Code*.

[27] Dans *Haley*, 1999 CCRI LD 77, le Conseil s'est penché sur une question semblable et a conclu que le plaignant n'avait pas qualité pour déposer une plainte fondée sur l'article 37 du *Code*, parce que le plaignant n'était pas membre de l'unité de négociation, n'avait pas de droits reconnus par la convention collective applicable et avait cessé de travailler pour l'employeur :

> Le libellé de l'article 37 du *Code* montre clairement que, pour l'application de cette disposition, un employé doit être membre d'une unité de négociation pertinente et des droits doivent lui être reconnus par la convention collective applicable. La preuve a établi qu'il n'avait pas été satisfait aux critères déterminants énoncés à l'article 37 car le plaignant n'était pas, à l'époque où il a déposé sa plainte fondée sur l'article 37, un membre de l'AID, section locale 269. La preuve a aussi permis d'établir qu'à l'époque où il a déposé la plainte fondée sur l'article 37, M. Haley avait cessé de travailler pour l'employeur et qu'il n'était pas un employé membre de l'unité de négociation à qui des droits étaient reconnus par la convention collective applicable.
>
> Le Conseil a donc conclu que le plaignant n'avait pas qualité pour déposer une plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code* et il a rejeté la plainte en conséquence.
>
> (page 3)

[28] Pour ces motifs, le Conseil conclut que le plaignant n'avait pas qualité pour déposer une plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code*.

[29] Cela étant dit, le plaignant n'est pas dépourvu de tous droits en vertu du *Code*. En effet, lorsque le syndicat contrôle le placement de personnes, comme dans le cas d'espèce, il a des obligations en vertu de l'article 69 du *Code*, qui se lit comme suit :

> 69.(1) Pour l'application du présent article, sont compris dans le placement l'affectation, la désignation, la sélection, la répartition du travail et l'établissement des horaires.
>
> (2) **Le syndicat qui, aux termes d'une convention collective, s'occupe du placement de demandeurs d'emploi pour l'employeur est tenu d'établir des règles à cette fin et de les appliquer de façon juste et non discriminatoire.**
>
> (3) Les règles visées au paragraphe (2) doivent être affichées bien en vue dans tout local du syndicat où se réunissent habituellement des personnes qui se présentent en vue du placement.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[30] Toutefois, dans la présente affaire, le plaignant n'allègue pas que le syndicat a appliqué les règles relatives au placement de façon discriminatoire. Il allègue plutôt que le refus de poursuivre le traitement de son grief était arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi.

[31] Dans *Brewer*, 2000 CCRI 54, décision confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Brewer* c. *Halifax Longshoremen's Assn.*, 2002 CAF 42, le Conseil a décrit l'examen auquel il procédera et les limites auxquelles il est assujetti lorsqu'il doit examiner la conduite du syndicat à la suite de plaintes fondées sur l'article 69 du *Code*. Les plaignants alléguaient que les règles d'inscription sur la liste de réserve en vue d'un placement n'étaient pas appliquées de façon juste et non discriminatoire parce qu'elles comportaient des lacunes et qu'elles n'étaient pas appliquées équitablement et uniformément à tous les candidats.

[32] Le Conseil a expliqué son rôle en vertu de l'article 69 de la manière suivante :

> [47] ... il n'appartient pas au Conseil de déterminer si les règles en question en l'espèce sont de bonnes règles, les meilleures règles ou si d'autres règles auraient mieux convenu. Manifestement, le rôle du Conseil se limite à l'évaluation du processus retenu par le syndicat pour élaborer et mettre en oeuvre les règles afin de déterminer si celles-ci étaient justes et non discriminatoires et si elles ont été appliquées de façon juste et non discriminatoire.

[33] Dans la présente affaire, le syndicat et DMC sont parties à une convention collective aux termes de laquelle le syndicat administre un bureau d'embauchage pour le personnel non breveté de DMC.

[34] Même si le plaignant avait allégué une violation à l'article 69 du *Code*, il n'y a aucune preuve au dossier voulant que le processus retenu par le syndicat pour élaborer ou mettre en œuvre les règles de placement soit discriminatoire. De plus, il n'y a aucune preuve au dossier selon laquelle le syndicat aurait appliqué les règles de placement de façon discriminatoire dans la présente affaire.

[35] La décision du syndicat de ne pas poursuivre le grief du plaignant était basée principalement sur son interprétation de la convention collective. Le syndicat a conclu que le grief n'avait pas de chance de succès, compte tenu de la disposition dans la convention collective selon laquelle aucun refus de candidat ne donne droit à la procédure de règlement de griefs. À cet égard, le Conseil note que c'est l'agent négociateur qui a l'ultime responsabilité d'interpréter les dispositions de la convention collective (voir *Mallette*, 2012 CCRI 645).

[36] Certaines allégations du plaignant portent sur le bien-fondé de la décision de DMC de refuser sa candidature. Notamment, le plaignant soutient que DMC a agi de façon discriminatoire appuyant son refus sur l'état de santé temporaire du plaignant.

[37] Or, le Conseil ne se penche pas sur les pratiques ou la conduite de l'employeur dans le contexte d'une plainte fondée sur l'article 37 du *Code* (voir *Cadieux*, 2012 CCRI 656, demande de réexamen rejetée dans *Cadieux*, 2013 CCRI 676). Le Conseil est d'avis que ces propos sont également applicables dans le contexte d'une plainte fondée sur l'article 69 du *Code*.

[38] Dans ces circonstances, le Conseil rejette la plainte.

[39] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Louise Fecteau
Vice-présidente

Daniel Charbonneau
Membre

Robert Monette
Membre